Pour chaque terme-clé de droit du travail, retrouvez la définition complète et précise + les textes officiels et les jurisprudences (cas jugés) les plus utiles pour vous.

A

À travail égal, salaire égal

Réf. Internet : JS.006

Définition

Le principe d'égalité professionnelle, que tout employeur se doit de respecter, s'exprime par la formule « à travail égal, salaire égal ». Ce principe, apprécié de plus en plus strictement par les tribunaux, met à la charge de l'employeur l'obligation de justifier de manière objective les éventuelles distinctions salariales entre salariés se trouvant dans une situation identique.

Voir aussi :
Discrimination : JS.104
Égalité : JS.127

Jurisprudence

La différence de traitement ne peut pas être justifiée par la date d'embauche

La différence de traitement doit être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables. La seule circonstance que des salariés aient été engagés avant ou après l'entrée en vigueur d'un engagement unilatéralement ne saurait suffire à justifier des différences de traitement.

Cassation sociale, 12 février 2008, n° 06-45.397, M. X, Mmes A, C, M. Y, Mme B et le syndicat CGT Filpac La Montagne c/Sté La Montagne

Les faits

En application d'un engagement unilatéral, la société La Montagne appliquait aux ouvriers de la composition le statut d'agent technique de la convention collective nationale des cadres techniques de la presse quotidienne régionale. Elle décide de dénoncer cet engagement unilatéral pour les ouvriers embauchés à compter du 1er janvier 1992.

Estimant que cette situation viole le principe « à travail égal, salaire égal », des ouvriers engagés après la dénonciation de l'engagement unilatéral saisissent le conseil de prud'hommes. Ils demandent un rappel de salaires et un repositionnement sur le fondement de la convention collective nationale des cadres techniques de la presse quotidienne régionale dont bénéficient les salariés occupant un emploi identique et embauchés avant la dénonciation de l'engagement unilatéral.

Ce qu'en disent les juges

Que s'est-il passé ? Dans cette affaire, se posait la question de savoir si la date d'embauche pouvait à elle seule motiver une différence de traitement entre des salariés qui effectuent un même travail.

Pour rappel, la règle « à travail égal, salaire égal » ne signifie pas que des différences de rémunération entre salariés effectuant le même travail sont impossibles. Ainsi, des différences sont possibles à condition d'être justifiées par des éléments objectifs et matériellement vérifiables.

Les salariés embauchés après la dénonciation de l'engagement unilatéral estimaient être lésés par rapport à leurs collègues effectuant le même travail mais embauchés avant la date de dénonciation. Ils ne sont pas entendus par les juges de la cour d'appel qui les déboutent de leurs demandes de rappels de salaires et de repositionnement sur le fondement de la convention collective nationale des cadres techniques de la presse quotidienne régionale dont bénéficient les salariés occupant un emploi identique.

La cour d'appel retient que si la dénonciation de l'avantage prenant effet au 1er janvier 1992 a entraîné une inégalité de statut social entre les salariés en poste au 31 décembre 1991 et les salariés embauchés postérieurement, cette inégalité ne constitue pas une atteinte au principe « à travail égal, salaire égal ». Elle justifie sa décision en jugeant que les anciens salariés ne se trouvaient pas dans une situation identique aux nouveaux salariés et que les différences s'expliquaient par des raisons objectives.

La Cour de cassation s'est déjà prononcée sur ce sujet ; selon elle, le critère de la date d'embauche n'est pas a priori suffisant pour justifier une différence de traitement. Il peut en revanche le devenir si l'accord collectif a pour objet de compenser un préjudice subi par les salariés présents dans l'entreprise lors de son entrée en vigueur.

En tout état de cause, dans la présente affaire, la Cour de cassation censure les juges d'appel : « au regard de l'application du principe « à travail égal, salaire égal », la seule circonstance que les salariés aient été engagés avant ou après la dénonciation d'un engagement unilatéral ne saurait justifier des différences de traitement entre eux ».

L'employeur ne rapporte pas la preuve que cette différence de traitement était justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables. Les salariés embauchés après dénonciation de l'engagement unilatéral doivent donc être rémunérés comme les salariés embauchés avant.

Saisissez la «Réf. Internet» dans le moteur de recherche sur www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé, et à des contenus complémentaires (textes officiels : articles du Code du travail et jurisprudences notamment) (voir mode d'emploi page 9).

Les jurisprudences vous permettent d'appliquer concrètement la loi, grâce à l'interprétation de la théorie sur le terrain.

À travail égal, salaire égal

À retenir

Dans cette affaire, l'employeur devait rechercher au préalable s'il existait des éléments objectifs et matériellement vérifiables pour appliquer une différence de traitement entre les salariés de l'entreprise et ne pas seulement retenir la date d'embauche des salariés.

Condamnation

La société La Montagne a été condamnée aux dépens et à payer à M. X, Mmes A, C, M. Y, Mme B et au syndicat CGT Filpac La Montagne, la somme globale de 2.500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Les parties ont été renvoyées devant la cour d'appel de Limoges.

Le fait de méconnaître les dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe (soit 1.500 euros au maximum). L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés rémunérés dans des conditions illégales.

Jurisprudence

L'employeur doit respecter le principe « à travail égal, salaire égal », même s'il organise des concours entre les commerciaux de son entreprise

Si l'égalité de traitement est respectée entre les salariés, l'employeur peut organiser des « challenges commerciaux ». Les règles d'organisation et d'octroi des lots doivent être définies à l'avance.

Cassation sociale, 18 janvier 2000, n° 98-44.745, Sté Renault France c/Fleury et autres

Les faits

Un employeur organise, au cours de l'année 1996, un concours dit « challenge après vente » entre les commerciaux de l'entreprise. À l'issue de ce concours, les salariés de l'équipe gagnante ont reçu des bons d'achat utilisables dans une grande surface. C'est alors que plusieurs salariés de l'équipe perdante saisissent le conseil de prud'hommes de demandes de rappel de salaires correspondant au montant des gains perçus par les salariés de l'équipe gagnante.

Ce qu'en disent les juges

Que s'est-il passé ? Les perdants faisaient essentiellement valoir, pour justifier leurs demandes, qu'ils s'estimaient lésés au nom du principe « à travail égal, salaire égal ».

La Cour de cassation énonce que « si l'employeur peut accorder des avantages particuliers à certains salariés, c'est à la condition que tous les salariés placés dans une situation identique puissent en bénéficier et que les règles déterminant l'octroi de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables selon des normes objectives ».

Dans notre affaire, les juges du conseil de prud'hommes avaient constaté que les critères retenus par l'employeur dans l'organisation du concours donnant lieu à l'attribution de lots sous forme de bons d'achat n'avaient pas été préalablement définis selon des normes objectives, ce qui rendait impossible une vérification par les salariés perdants.

À retenir

L'employeur ne devait pas créer de discrimination entre les salariés dans l'attribution de bons d'achat. Il devait, avant l'organisation du concours, définir des critères objectifs et les appliquer.

Condamnation

Le pourvoi est rejeté.

Également jugé : autres jurisprudences disponibles sur www.editions-tissot.fr

- Lorsqu'un salarié invoque une **discrimination salariale**, il peut demander au juge de rechercher les faits susceptibles de caractériser une **inégalité de rémunération**. (Cassation sociale, 12 juin 2013, n° 11-14.458)
- Le seul fait d'appartenir à des **catégories professionnelles différentes** ne justifie pas l'attribution d'un avantage ou une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard de cet avantage. (Cassation sociale, 1er juillet 2009, n° 07-42.675)
- L'engagement unilatéral doit respecter le principe « à travail égal, salaire égal ». Il appartient donc à l'employeur de **justifier la décision unilatérale** de ne verser une prime de 13e mois qu'à une seule partie des salariés. (Cassation sociale, 25 mars 2009, n° 08-41.229)
- L'employeur qui n'a pas apporté d'explications objectives quant à la **réduction de salaire** aboutissant à une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation professionnelle identique sera condamné à verser des **rappels de salaire.** (Cassation sociale, 21 janvier 2009, n° 07-43.452)
- Le seul fait que des salariés aient été engagés avant ou après l'**entrée en vigueur d'un accord collectif** ne suffit pas à justifier une inégalité de traitement. (Cassation sociale, 4 février 2009, n° 07-41.406)
- L'**expérience professionnelle** acquise au service de précédents employeurs peut justifier un écart de rémunération. (Cassation sociale, 15 novembre 2006, n° 03-47.924)
- Application du principe « à travail égal, salaire égal » pour sanctionner dans une entreprise une **discrimination salariale** due à une **différence de nationalité** entre deux. (Cassation sociale, 10 décembre 2002, n° 00-42.158)
- Les différences d'évolution de carrière entre des salariés ayant la même ancienneté peuvent être justifiées par des **insuffisances et manquements réguliers et graves** du salarié concerné. (Cassation sociale, 16 novembre 2010, n° 08-45.012)
- Il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe « à travail égal salaire égal » de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de carac-

Saisissez la «Réf. Internet» dans le moteur de recherche sur www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé, et à des contenus complémentaires (textes officiels : articles du Code du travail et jurisprudences notamment) (voir mode d'emploi page 9).

tériser une **inégalité de rémunération**. (Cassation sociale, 20 octobre 2010, n° 08-19.748)

- L'employeur ne doit pas pratiquer de discrimination salariale entre les femmes et les hommes pour un même travail, ou un travail de valeur égale, sauf s'il peut prouver que la différenciation repose sur des éléments objectifs et vérifiables. (Cassation sociale, 6 juillet 2010, n° 09-40.021)

Abandon de poste

Réf. Internet : JS.007

Définition

L'abandon de poste correspond :

– soit au départ du salarié de son poste de travail ;

– soit à une absence injustifiée de plusieurs jours ;

– soit à un départ précipité et non justifié du salarié pendant le temps de travail (cas du salarié quittant spontanément son poste de travail sans donner aucune explication à son employeur, ni aucune justification par arrêt de travail).

Même dans ces cas de figure, l'employeur ne peut pas considérer le salarié comme démissionnaire, et ce, même s'il ne justifie pas son abandon de poste de plusieurs jours par la suite.

Rien n'empêche cependant l'employeur, selon la gravité du comportement du salarié, de licencier ce dernier sur le fondement d'une faute, voire d'une faute grave.

Voir aussi :
Absence injustifiée : JS.008
Faute : JS.137
Faute grave : JS.131
Faute lourde : JS.143
Licenciement pour faute : JS.695

Jurisprudence

L'abandon de poste ne constitue pas toujours un motif de licenciement

L'employeur ne peut pas licencier le salarié qui vient d'apprendre le décès d'un proche au motif qu'il a abandonné son poste.

Cassation sociale, 22 novembre 2000, n° 98-43.283, SARL Imprimerie Laville et Cie c/Bencherifa

Les faits

M. Bencherifa a été engagé le 1er octobre 1984 par la société Imprimerie Laville. Il a été licencié pour faute grave par lettre du 16 mai 1995 après avoir été mis à pied pour avoir précipitamment abandonné son poste suite au décès de son frère survenu en Algérie.

Estimant avoir fait l'objet d'un licenciement abusif, il saisit le conseil de prud'hommes afin d'obtenir, d'une part, le salaire de la période de mise à pied et, d'autre part, les indemnités de préavis et de licenciement ainsi que celles relatives aux congés payés y afférents.

Ce qu'en disent les juges

Que s'est-il passé ? L'abandon de poste est-il toujours un motif réel et sérieux de licenciement ?

L'abandon de poste suppose que le salarié ait soudainement quitté son poste de travail sans en informer son employeur sans raison apparente ou légitime, entraînant de ce fait une désorganisation de l'entreprise, puisque l'employeur n'a pas pu pourvoir à l'absence non prévue du salarié.

Si l'abandon de poste est souvent considéré comme une faute grave, il est des cas où il ne constitue même pas une cause réelle et sérieuse de licenciement. C'est ce qui a été jugé en l'espèce.

Dans cette affaire, le salarié s'est absenté du 14 avril 1994 au 4 mai 1994.

Pour justifier la décision prise d'abord de mettre à pied le salarié puis de le licencier pour faute grave pour abandon de poste, l'employeur dit aux juges que le salarié ne l'a pas informé du motif de son absence et en particulier du décès de son frère, et qu'il n'avait même pas été en mesure de présenter un certificat de décès de celui-ci.

Mais la cour d'appel et la Cour de cassation sont plus compatissantes. Elles relèvent que des circonstances dramatiques ont motivé le départ du salarié et la prolongation de son séjour en Algérie.

Les juges ont donc décidé que l'absence du salarié ne rendait pas impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis et ne caractérisait pas une faute grave.

À retenir

L'employeur n'aurait pas dû appliquer l'équation abandon de poste = licenciement. Il aurait dû prendre la peine de s'enquérir du pourquoi et prendre en considération les circonstances du départ du salarié.

Condamnation

La société Imprimerie Laville a été condamnée aux dépens, c'est-à-dire au paiement des frais liés à l'instance (frais d'huissier ; indemnités de témoins éventuellement avancées ; rémunérations des experts désignés, etc.).

Elle a été, en outre, condamnée à payer au salarié le salaire de la période de mise à pied, et, d'autre part, les indemnités de préavis et de licenciement ainsi que celles relatives aux congés payés y afférents.

Également jugé : autres jurisprudences disponibles sur www.editions-tissot.fr

- Constitue une **faute grave** l'abandon de poste d'un directeur adjoint au mépris des instructions qui lui avaient été données de **rester sur le site de l'usine**, dont la production était arrêtée, pour étudier les **conditions techniques de la reprise d'activité.** (Cassation sociale, 10 octobre 2001, n° 99-45.374)

[…]

Saisissez la «Réf. Internet» dans le moteur de recherche sur www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé, et à des contenus complémentaires (textes officiels : articles du Code du travail et jurisprudences notamment) (voir mode d'emploi page 9).

En d'autres termes, deux situations sont envisageables :

– si la succession est réglée par un notaire, l'employeur doit lui verser l'intégralité des sommes ;

– en l'absence de notaire, l'employeur ne peut s'acquitter de ses dettes qu'à l'encontre d'une personne en mesure de justifier de sa qualité d'héritier, c'est-à-dire par la production soit d'un certificat d'hérédité (délivré par la mairie), soit d'un certificat de propriété, soit d'une procuration des autres héritiers.

Voir aussi :
Accident du travail : JS.012
Ayant(s) droit : JS.403
Faute inexcusable : JS.133
Force majeure : JS.154
Maladie professionnelle : JS.190
Responsabilité civile : JS.700
Responsabilité pénale : JS.701
Suicide : JS.251

Décision unilatérale

Réf. Internet : JS.819

Définition

La décision unilatérale de l'employeur est une des trois formes de mise en place de la prévoyance dans l'entreprise avec la convention ou l'accord collectif et l'accord de la majorité des salariés c'est-à-dire le référendum.

La décision unilatérale du chef d'entreprise doit être constatée par un écrit remis par celui-ci à chaque salarié.

Aucun salarié employé dans une entreprise avant la mise en place d'un système de prévoyance à la suite d'une décision unilatérale ne peut être contraint de cotiser contre son gré à ce système.

Dès lors, si le régime de prévoyance prévoit une cotisation salariale, l'employeur ne peut pas l'imposer aux salariés déjà présents dans l'entreprise.

Par contre, il pourra l'imposer aux salariés recrutés après la mise en place par décision unilatérale.

S'il n'y a pas de cotisation salariale, l'employeur peut imposer la prévoyance aux salariés déjà présents dans l'entreprise.

Lorsque le régime de prévoyance a été mis en place par décision unilatérale de l'employeur, il peut être modifié par une convention ou un accord collectif ou par un référendum.

Il peut également être modifié par une nouvelle décision unilatérale.

La décision unilatérale de l'employeur ayant la même nature qu'un engagement unilatéral ou qu'un usage, elle peut faire l'objet d'une dénonciation après information des représentants du personnel et des salariés concernés et respect d'un délai suffisant pour permettre d'éventuelles négociations.

D'une manière plus générale, on parle de décision unilatérale ou d'engagement unilatéral pour les décisions de l'employeur octroyant un avantage aux salariés. Ces décisions sont prises sous différentes formes notamment notes de service, réponses données aux représentants du personnel, mesures unilatérales prises par l'employeur en cas de désaccord après la négociation collective.

Contrairement à l'usage, l'engagement unilatéral de l'employeur s'applique sans que soient présents les critères jurisprudentiels de généralité, de constance et de fixité.

Par contre, comme l'usage, l'engagement unilatéral de l'employeur peut être dénoncé après information des représentants du personnel et des salariés concernés dans un délai suffisant pour permettre d'éventuelles négociations.

Voir aussi :
Accord atypique : JS.013
Usage : JS.267

Déclaration d'accident du travail

Réf. Internet : JS.831

Définition

L'employeur a pour obligation de faire une déclaration à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) compétente pour tout accident du travail dont est victime l'un de ses salariés.

Il doit compléter à cet effet un formulaire : la déclaration d'accident du travail (Cerfa 14463*01 disponible sur www.ameli.fr ou auprès de la CPAM).

Cette déclaration d'accident du travail doit être adressée en recommandé avec avis de réception (ou être saisie directement en ligne sur www.net-entreprises.fr) dans les 48 heures à partir du moment où l'employeur a connaissance de l'accident.

Le délai de 48 heures s'entend non compris les dimanches et jours fériés.

Si l'employeur a des doutes sur le caractère professionnel de l'accident, il peut accompagner sa déclaration d'accident du travail de réserves motivées.

Le refus de rédiger une déclaration d'accident du travail ou l'envoi au-delà du délai de 48 heures, sans justification, expose l'employeur à des sanctions :

– le paiement d'une amende d'un montant d'au plus 750 euros sur constatation de l'infraction par l'inspecteur du travail ;

– le remboursement de la totalité des prestations accordées par la CPAM.

Établir une fausse déclaration d'accident du travail ayant pour objet ou effet de minorer le montant des cotisations accidents du travail rend l'employeur passible d'une pénalité. Le montant de celle-ci est fixé en

Saisissez la «Réf. Internet» dans le moteur de recherche sur www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé, et à des contenus complémentaires (textes officiels : articles du Code du travail et jurisprudences notamment) (voir mode d'emploi page 9).

fonction de la gravité des faits reprochés et dans les limites suivantes :

– jusqu'à 50 % des sommes déterminées ;

– jusqu'à deux fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale si les sommes ne sont pas déterminées (6.340 € pour 2015).

Enfin, des pénalités financières, fixées selon la gravité des faits, peuvent également être prononcées à l'encontre des employeurs dans les cas suivants (CSS, art. R. 147-7 et R. 147-7-1) :

– en cas d'attestation de salaire erronée ou de responsabilité dans le bénéfice irrégulier d'indemnités journalières par l'assuré (le montant maximum de la pénalité est fixé à 50 % des prestations indûment perçues) ;

– en l'absence de déclaration de l'accident du travail ou de non-remise de la feuille d'accident (le montant maximum de la pénalité est fixé à une fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit 3.170 euros pour 2015).

En cas de carence de l'employeur, le salarié peut déclarer lui-même l'accident à la CPAM dans un délai de deux ans à compter de la survenance du sinistre.

Une copie de la déclaration d'accident du travail doit être conservée par l'employeur pendant cinq années.

Déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

Réf. Internet : JS.832

Définition

Dans le cadre de la lutte contre le travail dissimulé, la loi rend obligatoire la déclaration par l'employeur de son intention d'embauche auprès de l'URSSAF. Cette déclaration est obligatoire dès lors qu'un employeur embauche un salarié, sauf si l'employeur est un particulier ou est soumis à un régime dérogatoire spécifique. Depuis le 1er août 2011, la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) a été fusionnée avec la déclaration unique d'embauche (DUE) afin de simplifier les démarches à accomplir par l'employeur.

La DPAE doit obligatoirement être réalisée avant le début effectif du travail par le salarié, au plus tôt 8 jours avant l'embauche.

Une copie du document devra être remise au salarié sans délai, ainsi que le volet détachable de l'accusé de réception de la DPAE retourné par l'URSSAF dans un délai de 5 jours (depuis le 6 février 2015, cet accusé de réception n'est plus délivré par l'URSSAF).

Cette obligation est considérée comme remplie si le salarié dispose d'un contrat de travail écrit qui mentionne l'organisme destinataire de la DPAE.

La déclaration doit contenir les mentions de la nature et de la durée du contrat, et de la durée éventuelle de la période d'essai des CDI et des CDD de plus de 6 mois.

Elle doit également indiquer le service de santé au travail dont l'employeur dépend, ainsi que le sexe du salarié (et non plus sa nationalité).

La déclaration ne doit pas être effectuée en cas de test professionnel (épreuve courte dans laquelle le travail n'est pas effectué dans les conditions normales, et qui n'est pas rémunérée, sauf disposition conventionnelle contraire). Toutefois, si un salarié est employé de façon dissimulée, l'affirmation par l'employeur, sans le prouver, que l'intéressé n'effectue qu'un test professionnel ne suffira pas à justifier l'absence de DPAE.

Également jugé : autres jurisprudences disponibles sur www.editions-tissot.fr

- L'employeur qui déclare systématiquement ses salariés aux organismes de protection sociale postérieurement à leur embauche, après la période d'essai, doit être reconnu coupable de travail dissimulé par dissimulation d'activité. (Cassation criminelle, 20 janvier 2015, n° 14-80.532, M. Rainer Y)

Déclaration unique d'embauche (DUE)

Réf. Internet : JS.415

Définition

Dans le cadre de la lutte contre le travail dissimulé, la loi rend obligatoire la déclaration par l'employeur de son intention d'embauche auprès de l'URSSAF. Cette déclaration est obligatoire dès lors qu'un employeur embauche un salarié, sauf si l'employeur est un particulier ou est soumis à un régime dérogatoire spécifique. Depuis le 1er août 2011, la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) a été fusionnée avec la déclaration unique d'embauche (DUE) afin de simplifier les démarches à accomplir par l'employeur.

Voir aussi :
Déclaration préalable à l'embauche (DPAE) : JS.832

Déclassement professionnel : voir Rétrogradation

Réf. Internet : JS.229

Défaillance d'entreprise

Réf. Internet : JS.417

Définition

La défaillance d'entreprise se définit comme la situation dans laquelle l'entreprise n'est plus en mesure de faire face à ses obligations financières, qu'il s'agisse du paiement des fournisseurs, des salaires ou d'autres dettes. En cas de défaillance (ou de difficultés pouvant

Saisissez la «Réf. Internet» dans le moteur de recherche sur www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé, et à des contenus complémentaires (textes officiels : articles du Code du travail et jurisprudences notamment) (voir mode d'emploi page 9).

mener à une défaillance), l'entreprise doit procéder à un dépôt de bilan et se soumettre à la décision du tribunal de commerce.

Voir aussi :
Garantie des salaires : JS.132
Liquidation judiciaire : JS.499
Privilège : JS.563
Redressement judiciaire : JS.590
Rémunération : JS.600

Délai de carence

Réf. Internet : JS.777

Définition

Pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat à durée déterminée a pris fin, on ne peut pas recourir à un autre contrat de même nature, ni à un contrat de travail temporaire, sans respecter un délai de carence qui est fonction de la durée du contrat initial.

Le délai de carence est égal au tiers de la durée du contrat venu à expiration si celui-ci était d'au moins quatorze jours, et à la moitié dans les autres cas.

Ce principe connaît des dérogations, notamment lorsque le contrat est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent en cas de nouvelle absence, lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, pour pourvoir à un emploi à caractère saisonnier pour lequel il est d'usage de ne pas recourir à un contrat de travail à durée indéterminée.

Voir aussi :
CDD (Contrat de travail à durée déterminée) : JS.048

Jurisprudence

Un délai de carence doit séparer les contrats à durée déterminée (CDD) successifs conclus sur un même poste de travail

Pour pouvoir exercer des missions successives sur un même poste de travail, on doit respecter un délai d'interruption au moins égal au tiers de la durée de la mission précédente.

Cassation sociale, 31 octobre 1989, n° 86-43.137, M. X c/ Sté Belleli

Les faits

M. X, salarié de la société de travail temporaire, a été employé par la société Belleli, sur le chantier d'une centrale nucléaire en raison d'un surcroît temporaire d'activité. Trois contrats à durée déterminée successifs ont été conclus sans interruption du 11 octobre 1982 au 4 mars 1983. Dans le cadre de ces trois missions, l'employeur avait confié au salarié des travaux de soudure dans le bâtiment C (première mission), le bâtiment D (seconde mission) puis le bâtiment F (troisième mission), sur trois générateurs de vapeur qui constituaient des constructions distinctes.

M. X, en raison du non-respect du délai légal de carence obligatoire entre chaque mission, demande que les contrats soient requalifiés en un contrat unique à durée indéterminée.

Ce qu'en disent les juges

Des missions successives ne sont possibles sur un même poste de travail que si le délai qui s'écoule entre chacune d'elle est au moins égal au tiers de la durée de la mission précédente, même si le salarié a exercé son activité dans trois lieux de travail différents.

À retenir

Dans cette affaire, l'employeur devait respecter un délai de carence égal au tiers de la durée des contrats venus à expiration.

La Cour d'appel de Grenoble aurait dû appliquer ce principe au litige qui lui était soumis.

Condamnation

La Cour de cassation a annulé l'arrêt rendu et a renvoyé l'affaire devant une autre cour d'appel.

Délai de prévenance

Réf. Internet : JS.420

Définition

Le délai de prévenance est le délai à respecter entre la notification d'un événement ou d'une décision et sa réalisation. Un délai de prévenance s'applique notamment en cas de rupture du contrat de travail au cours de la période d'essai.

Voir aussi :
Cessation du contrat de travail : JS.332
Période d'essai : JS.763

Jurisprudence

Lorsque le contrat de travail est rompu pendant la période d'essai, l'employeur doit respecter le délai légal de prévenance ou indemniser le salarié

Si la rupture intervient à la fin de la période d'essai, l'employeur doit verser au salarié la rémunération qu'il aurait perçu pendant le délai de prévenance.

Cassation sociale, 23 janvier 2013, n° 11-23.428, Mme X c/ Société Performance marketing 6 pm

Les faits

Mme X a été engagée le 15 octobre 2008 par la société Performance marketing 6 pm en qualité de consultante junior. Son contrat comportait une période d'essai de trois mois qui a été renouvelée une fois.

Le 14 avril 2009, l'employeur a mis fin à l'essai en informant la salariée qu'elle bénéficierait d'un délai de prévenance d'un mois à compter de cette date, et cesserait son activité dès le 14 avril 2009 en percevant son salaire jusqu'au 14 mai 2009.

[…]

Saisissez la «Réf. Internet» dans le moteur de recherche sur www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé, et à des contenus complémentaires (textes officiels : articles du Code du travail et jurisprudences notamment) (voir mode d'emploi page 9).

Droit du travail et sa jurisprudence commentée

Tout le droit du travail complet et pratique, de A à Z : pour chaque terme, retrouvez la définition, les articles du Code du travail et la jurisprudence commentée.

Les définitions

Retrouvez la **définition complète et claire** de l'ensemble des termes utiles de droit du travail. Les explications sont écrites en langage clair et pédagogique, elles sont donc immédiatement compréhensibles.

Dans l'ouvrage papier, vous accédez aux définitions par classement alphabétique.
Sur Internet, vous bénéficiez d'un accès encore plus pratique aux définitions :
- soit via le moteur de recherche en tapant votre mot-clé,
- soit via l'index alphabétique,
- soit via l'index thématique pour affiner votre recherche.

• Sur Internet, les définitions sont mises à jour et enrichies en permanence
• Inclus : Bulletin de veille

Les jurisprudences commentées

Bénéficiez des **cas d'entreprises déjà jugés**, pour mesurer concrètement ce qu'il faut faire / ce qu'il ne faut pas faire !

Les cas de jurisprudence commentée associés à chaque définition vous permettent de **passer à l'action en prenant les bonnes décisions**. Vous bénéficiez de l'application concrète du droit du travail, au-delà des textes officiels parfois flous ou incomplets.

Pour chaque terme, le cas de jurisprudence principal vous expose :
- ce qu'il faut retenir (les grandes lignes)
- les faits (le contexte sur le terrain)
- ce qu'en disent des juges (l'explication concrète de leur décision)
- ce qu'il aurait fallu faire (les erreurs à éviter et les bons conseils)
- la condamnation (les peines encourues)

Une liste de jurisprudences connexes vous permet de prendre connaissance d'autres situations particulières et ce qu'il faut en retenir.

• Sur Internet, les références des jurisprudences citées sont cliquables pour vous permettre de consulter les décisions complètes
• Inclus : Bulletins de veille

Les articles du Code du travail

Accédez aux **textes officiels qui régissent le droit du travail** : pour chaque définition, vous retrouvez les articles du Code du travail en rapport avec le terme / la thématique.
Dans l'ouvrage papier, pour chaque définition, l'article principal est mentionné, ainsi que la référence aux autres articles concernés.

• Sur Internet, vous retrouvez tous les articles cités, en intégralité et mis à jour chaque semaine.
• Inclus : Bulletins de veille.

→ VOS AVANTAGES

1. Complet : 1 terme de droit du travail = la définition, les références et textes officiels (la théorie) + les principales jurisprudences commentées (la pratique).

2. Pratique : vous gagnez du temps en trouvant l'information par mot-clé.

3. Concret : vous vous appuyez sur les retours d'expériences pratiques grâce aux jurisprudences commentées.

Support papier

Support internet

Offres d'abonnement disponibles

Tarifs totaux, hors frais de port

Internet + Papier	**301 € HT**
Internet	**280 € HT**

Droit du travail, comptabilité & fiscalité

Service client **04 50 64 08 08**

» Voir la fiche produit en ligne

www.editions-tissot.fr

Ref : /73/WQ/W070101

Bon de commande

Votre commande : **Droit du travail et sa jurisprudence commentée**

Cochez votre choix	Référence	Prix € HT	Frais de port € HT**	Frais d'ouverture d'abonnement € HT	Total € HT	Total € TTC
☐ **Offre Internet + Papier** L'abonnement d'1 an comprend : Les définitions, Les jurisprudences commentées, Les articles du Code du travail.	JS0A	**262.00**	10.00	39.00	311.00	**333.76**
☐ **Offre Internet** L'abonnement d'1 an comprend : Les définitions sur Internet, Les jurisprudences commentées sur Internet, Les articles du Code du travail sur Internet.	JS0W	**241.00**	—	39.00	280.00	**301.06**

VOTRE MODE DE PAIEMENT

☐ Virement bancaire (Banque Laydernier - RIB 10228 02648 14746000200 20 - SWIFT BIC LAYDFR2W)

☐ Chèque bancaire ou postal (à l'ordre des Éditions Tissot)

VOS COORDONNEES

*(*Champs obligatoires)*

Raison sociale*

Civilité* ☐ Monsieur ☐ Madame ☐ Mademoiselle

Nom*

Prénom*

E-mail*

Fonction, mandat*

Adresse de facturation

Code postal*

Ville*

Adresse de livraison (si différente)

Code postal*

Ville*

Téléphone*

Fax

Effectif : Salariés

SIRET

Code APE/NAF

Commentaires

Tarifs HT (pleins tarifs) valables jusqu'au 31/12/2015. TVA incluse dans les tarifs TTC (5,5% supports papier et informatique ; 20% services), sous réserve des taux de TVA applicables à la date de facturation. L'abonnement couvre une période d'un an et se renouvelle par tacite reconduction. Conformément à la loi Informatique et Libertés 78-17 du 06/01/78, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification pour toute information vous concernant. **DOM-COM et étranger : selon nos conditions générales de vente disponibles sur www.editions-tissot.fr, une participation aux frais de port et d'emballage d'un montant forfaitaire de 18 € HT (pour toute commande au montant inférieur à 120 € HT) ou de 27 € HT (pour toute commande au montant supérieur ou égal à 120 € HT) pourra vous être réclamée. Photos, dates et sujets non contractuels. Le fait de passer commande implique votre adhésion entière et sans réserve aux Conditions générales de vente des Editions Tissot (disponibles sur www.editions-tissot.fr). Vous reconnaissez que vous avez bénéficié des informations suffisantes pour vous assurer de l'adéquation de l'offre à vos besoins.

DATE, CACHET ET SIGNATURE OBLIGATOIRES

Éditions Tissot
9 rue du Pré Paillard
CS 80109
74941 Annecy-le-Vieux CEDEX
Fax 04 50 64 01 42
service.client@editions-tissot.fr

Pour tout renseignement, notre service client est à votre disposition au :

04 50 64 08 08